

Relations industrielles Industrial Relations



La négociation des ententes salariales en termes réels The Negotiation of Wage Agreements in Real Terms

Louis Ascah et Sydney Ingerman

Volume 29, numéro 3, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028527ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028527ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Ascah, L. & Ingerman, S. (1974). La négociation des ententes salariales en termes réels. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(3), 452–473. <https://doi.org/10.7202/028527ar>

Résumé de l'article

Le but de cet article est de décrire l'effet de l'inflation sur les salaires réels, de décrire les principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels et d'examiner la relation entre ces principes et leur application aux conventions collectives.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La négociation des ententes salariales en termes réels

Louis Ascah et Sydney Ingerman

Le but de cet article est de décrire l'effet de l'inflation sur les salaires réels, de décrire les principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels et d'examiner la relation entre ces principes et leur application aux conventions collectives.

Le problème critique auquel font face ceux qui s'occupent de préparer les conventions collectives aujourd'hui est de trouver des moyens efficaces pour obtenir des ententes salariales qui tiendront compte de façon adéquate des baisses effectives et anticipées des taux de salaires réels causés par l'inflation.

Le but de cet article est de décrire l'effet de l'inflation sur les salaires réels, de décrire les principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient des indemnités de taux de salaires en termes réels et d'examiner la relation entre ces principes et leur application aux conventions collectives.

Même si la discussion qui suit se déroule en termes de conventions collectives, les principes énoncés peuvent être appliqués au problème plus général qui consiste à ajuster des paiements périodiques de monnaie à une base réelle.

L'INFLATION ET LES SALAIRES RÉELS

Entre décembre 1971 et décembre 1972, l'Indice des prix à la consommation pour tout le Canada (ci-après appelé l'I.P.C.) est monté de 5.1%, soit le taux d'augmentation annuel le plus grand dans plus de deux décennies, tandis que de décembre 1972 à décembre 1973, il

ASCAH, L., professeur-adjoint, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
INGERMAN, S., professeur agrégé, sciences économiques, Université McGill, Montréal.

accusait une autre hausse de 9.1%.¹ On prévoit une hausse de 10% de l'I.P.C. en 1974.²

En 1972 et 1973, les salaires réels ont augmenté d'une façon négligeable même si les salaires nominaux ont augmenté rapidement.

Le tableau 1 illustre ce phénomène. Le salaire horaire nominal moyen dans les industries canadiennes de transformation est passé en moyenne de \$3.54 en 1972 à \$3.83 en 1973, soit une augmentation de 8.2%.³ Cependant, le taux de salaire horaire réel moyen annuel a augmenté à \$2.53 en 1972 à \$2.56 en 1973, soit 1.2% seulement.⁴ De plus, alors que le taux de salaire horaire réel moyen était de \$2.55 pour la seconde moitié de 1972 et montant à \$2.57 pour la première moitié de 1973, elle est tombée à \$2.55 durant la deuxième moitié de 1973.

L'examen des données sur la moyenne des salaires hebdomadaires révèle un changement semblable. Par exemple, entre décembre 1972 et décembre 1973, les salaires hebdomadaires nominaux moyens dans les industries canadiennes de transformation ont augmenté de \$158.41 à \$174.29, soit une augmentation de 10%, mais la moyenne des salaires hebdomadaires réels n'a augmenté que de 0.8%. Dans l'emploi industriel, le salaire moyen hebdomadaire a accusé une hausse de 9.2%, mais le salaire hebdomadaire moyen réel pour ce secteur n'a pas changé de façon significative entre décembre 1972 et décembre 1973.⁵

L'examen des ententes survenues dans des entreprises de 500 employés et plus durant 1972 et 1973 illustre de nouveau l'absence de hausses significatives des taux de salaires réels en 1973 et sans aucun

¹ Ministère des Finances du Canada, *Revue économique*, avril 1973, tableaux 42 et 43, et Statistique Canada, *Revue statistique du Canada*, février 1974, et Statistique Canada, *Informat*, 1er février 1974, p. 1.

² Dans le numéro du 25 mars 1974 du *Time* magazine (p. 9), le *Time* Canada Board of Economists a prédit des hausses de prix de 8% au moins en 1974 et pouvant même aller jusqu'à 10%.

³ Les taux de salaire moyens des industries de transformation et d'autres industries ne sont pas disponibles pour cette période. Selon les renseignements préliminaires disponibles de Statistique Canada, la moyenne des heures de travail par semaine a diminué un peu en 1973 par rapport à 1972. *Revue statistique du Canada*, décembre 1973, tableau 15.

⁴ Les salaires réels sont établis en divisant les taux de salaires par l'Indice des prix à la consommation multiplié par 100.

⁵ Données sur les salaires hebdomadaires moyens de Statistique Canada, *Emploi Salaires et Heures*, février 1973; tableau 1A et Statistique Canada (*Daily*), lundi, 25 février 1974. Toutes les données sont des estimés préliminaires.

TABEAU 1
Salaires horaires moyens et salaires horaires moyens réels
dans les industries de transformation canadienne (1972-73)

	(1) Salaires horaires moyens (ajustés saisonnièrement)	(2) Salaires horaires moyens semestriels et annuels	(3) Indice des prix de la consommation (Canada: tous les articles 1961=100)	(4) Salaires horaires moyens réels (1)/(3) x 100	(5) Salaires moyens horaires réels semestriels et annuels
1972					
janvier	\$3.41	\$3.46	136.7	\$2.49	\$2.51
février	3.43		137.3	2.50	
mars	3.45		137.4	2.51	
avril	3.48		138.2	2.52	
mai	3.50	\$3.54	138.3	2.53	\$2.53
juin	3.50		138.5	2.53	
juillet	3.56		140.2	2.54	
août	3.60		141.3	2.55	
septembre	3.61	\$3.62	141.8	2.55	\$2.55
octobre	3.64		142.0	2.56	
novembre	3.65		142.3	2.57	
décembre	3.65		143.3	2.55	
1973					
janvier	3.70	\$3.77	144.5	2.56	\$2.57
février	3.72		145.3	2.56	
mars	3.75		145.7	2.57	
avril	3.77		147.3	2.56	
mai	3.81	\$3.83**	148.4	2.57	\$2.56**
juin	3.84		149.7	2.57	
juillet	3.88		151.0	2.57	
août	3.89		153.0	2.54	
septembre	3.92	\$3.92*	153.9	2.55	\$2.55*
octobre	3.94		154.3	2.55	
novembre	3.94		155.5	2.53	
décembre	n.d.		156.4	—	

n.d.—non disponible.

P—estimations préliminaires.

*—moyenne de 5 mois.

**—moyenne de 11 mois.

Source : Statistique Canada, *Canadian Statistical Review*, Février 1974 ; p. 54, et Statistique Canada, *Informat Weekly Bulletin*, 1er février 1974.

doute en 1974. Ainsi le tableau 2 montrant le barème des hausses obtenues dans ces entreprises semble indiquer que les travailleurs, même dans de grandes firmes qui ont négocié leurs conventions collectives en 1972 et 1973, recevront peu ou pas d'augmentation réelle pendant la durée de ces contrats vu le taux d'inflation actuel et celui que l'on prévoit.⁶

PROTECTION DES TAUX DE SALAIRES RÉELS

L'impact important de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salaires a amené les négociateurs syndicaux à faire des efforts concertés pour prévenir la détérioration des taux de salaires réels. En effet, le malaise créé chez les employés par la détérioration des salaires réels a été suffisamment manifeste pour convaincre au moins une compagnie importante,

TABLEAU 2

Ententes salariales de conventions collectives majeures en durée de convention et en gain de pourcentage annuel moyen pour la durée du contrat

TRIMESTRE 1973	nombre de conventions durant						Gain de pourcentage annuel moyen pour un durée de contrat de		
	1 an	%	2 ans	%	3 ans	%	1 an	2 ans	3 ans
4ième	8	9	60	67	21	24	+10.0	+11.8	+ 7.1
3ième	5	6	55	65	24	29	+ 9.8	+10.7	+ 8.3
2ième	12	13	47	53	30	34	+10.1	+ 8.9	+ 7.7
1er	10	16	30	49	21	34	+ 7.0	+ 7.8	+ 7.2
1972									
4ième	21	22	42	43	34	35	+ 7.9	+ 8.1	+ 5.9
3ième	10	10	52	51	39	39	+ 7.4	+ 9.1	+ 8.5
2ième	18	19	55	57	23	24	+ 8.5	+ 7.3	+ 6.4
1er	11	19	36	61	12	20	+ 8.9	+10.0	+ 8.6

Source : Ministère du Travail du Canada, *Research Bulletin Wage Developments* (trimestriel) 1er et 4ième trimestres de 1973 ; Tableau 3 et *Wage Developments Resulting From Major Collective Bargaining Settlements, Construction Industry Excluded ; Supplement to Quarterly Research Bulletin 1967-1972 Inclusive*.

⁶ Le tableau 2 ne tient pas compte des effets possibles des clauses d'indemnité de vie chère dans ces conventions. Cependant, comme il est démontré plus loin, moins de 19% des employés couverts par ces conventions obtiennent par une telle clause une protection de salaire réel.

la « Noranda Mines Ltd. » de reconsidérer les ententes actuelles et d'augmenter les salaires au-dessus des taux négociés.⁷

On utilise ordinairement deux approches de base pour négocier des augmentations de salaire qui permettront de tenir compte de l'inflation. Dans la première approche, les négociateurs syndicaux essaient de prévoir les taux futurs de l'inflation pour la durée de contrat, et déterminent le montant de la hausse de salaire nominal nécessaire pour neutraliser l'effet des hausses de prix sur le pouvoir d'achat.⁸ Ils ajoutent ensuite à ce montant les exigences de salaire suffisantes pour obtenir des augmentations des salaires réels.⁹

Dans la seconde approche, les taux de salaires sont indexés à un indice des prix à la consommation afin qu'une hausse de l'indice amène automatiquement un rajustement du salaire du travailleur. Ces dispositions sont connus sous les noms de « Indemnité de vie chère » (I.V.C.) ou « clauses d'indexation »

Bien que le nombre de conventions collectives incluant des clauses d'indemnité de vie chère ait augmenté ces dernières années, ces conventions ne constituent néanmoins, au mois de mars 1974, que 14.6% de toutes les conventions négociées dans des entreprises de 500 employés et plus au Canada. Soixante et onze pour cent des conventions qui contiennent des clauses d'indemnité de vie chère étaient dans des industries de transformation.¹⁰

⁷ Voir. Donald RUMBALL, « Les taux de salaire en '74 peuvent augmenter de plus de 10% » *The Financial Post*, 23 février 1974; p. 1.

⁸ Les négociateurs s'occuperont aussi de récupérer les pertes de salaire réel subies lorsque les conventions précédentes étaient en vigueur.

⁹ Dans l'industrie canadienne des chemins de fer, cette approche a été employée par les syndicats unis des sédentaires du chemin de fer dans leurs négociations de 1973. Les syndicats négocièrent pour obtenir une augmentation de salaire suffisante pour neutraliser l'inflation attendue et pour prévoir une augmentation du salaire réel égale à l'augmentation de la productivité nationale, plus un montant additionnel pour permettre aux employés des chemins de fer de toucher des salaires égaux à ceux perçus par des employés de même niveau d'autres industries. Voir, l'Honorable Emmet M. HALL, Arbitre, *Railways Arbitration* 1973, *Report of the Arbitrator*, Ottawa, Gouvernement du Canada.

¹⁰ En mars 1974, sur 801 conventions collectives concernant des entreprises de 500 employés et plus dans toutes les branches de l'industrie canadienne, 117 contiennent des clauses d'I.V.C., soit une proportion de 14.6%. Ces conventions couvrent 298, 158 employés ou 18.1% des employés de ces entreprises. Sur 324 conventions collectives de l'industrie de transformation couvrant des entreprises de 500 employés et plus, en mars 1974, 84 ou 25.9% contiennent des clauses d'I.V.C.

Que les parties à la table de négociation choisissent de se servir du système des augmentations de salaire négociées, des clauses d'indemnité de vie chère ou d'une combinaison des deux approches pour préserver les taux de salaire réel, le résultat final de la négociation du salaire réel dépend de façon cruciale non seulement d'estimés correctes de l'inflation ou d'une formule d'indexation juste, mais aussi de la méthode adoptée pour incorporer ces « corrections » au barème des salaires.

Les indices de l'I.P.C. et le principe du maintien de la valeur réelle des salaires

Cette partie portera sur l'examen des principes par lesquels la valeur initiale réelle d'un taux de salaire nominal donné peut être protégée complètement de l'érosion due à une hausse des prix à la consommation. La façon dont le niveau initial des salaires a été déterminé ne sera pas discutée. Si une hausse du salaire réel est désirée, le salaire initial doit être augmenté par plus que l'augmentation requise pour protéger le taux de salaire réel initial.

Pour faire une estimation correcte d'une hausse attendue de l'I.P.C., ou pour utiliser correctement l'I.P.C. dans une clause de vie chère, il faut décider si l'on examine les taux de salaires réels entre deux *points* spécifiques dans le temps ou par contre si l'on examine la moyenne des taux de salaires réels entre deux *périodes* de temps.

UTILISATION DE L'I.P.C. D'UNE DATE SPÉCIFIQUE À UNE AUTRE

Supposons qu'au 31 décembre, d'une année donnée, le salaire horaire de base nominal soit de \$1.00 l'heure et que l'I.P.C. soit de 100. Le salaire horaire réel de base est donc lui aussi de \$1.00. On peut garantir le maintien du salaire réel de base à son niveau initial en augmentant le salaire nominal au même rythme que les prix. Si les prix augmentent régulièrement au cours de l'année à un taux annuel de 12%, le taux de salaire nominal doit aussi augmenter régulièrement au cours de l'année

Ces conventions couvrent 169,869 employés ou 39.6% des travailleurs de grandes firmes de transformation syndiquées possédant des conventions collectives. Cinq ans plus tôt, en 1969, 20% des conventions collectives couvrant 34% des employés d'entreprises semblables du secteur de transformation contenaient des dispositions d'I.V.C. Cette information a été recueillie lors d'une consultation directe avec le Bureau des recherches économiques du ministère du Travail du Canada le 14 mars 1974 et dans: Canada Dept. of Labour, Collective Bargaining Division, *Provisions in Major Collective Agreements in Canadian Manufacturing Industries* 1969.

au même rythme. Le salaire horaire réel serait alors continuellement maintenu à \$1.00.

L'augmentation finale des prix et du taux de salaire nominal est 12% mais l'augmentation moyenne est approximativement 6% sur l'ensemble de l'année. Même si l'augmentation moyenne des prix est 6%, une augmentation de salaire nominal de 6% accordée le 1er janvier et appliquée tout le long de l'année ne suffirait pas à garantir le maintien du niveau réel des salaires au début de l'année suivante. En effet, si l'augmentation des prix à la consommation est de 12% à la fin de l'année, et que les prix se maintiennent au moins à ce niveau dans les années à venir, le taux de salaire final doit accuser une augmentation de 12% pour maintenir dans les années à venir le salaire réel à son niveau initial.

L'effet d'une augmentation de salaire de 6% seulement le 1er janvier est illustré par un exemple au tableau 3 où les prix augmentent de 12% en 1973 et demeurent constants par la suite. Une augmentation de 6% garantira bien le maintien du salaire horaire réel à sa valeur initiale (\$1.00) au cours de l'année. Cependant le salaire horaire réel sera seulement \$0.94 à la fin de l'année. Donc, même si les prix ne continuent pas à monter par la suite, le salaire réel sera diminué pour l'avenir.

TABLEAU 3

Taux de salaires et indice des prix en 1973

	<i>Taux de salaire</i>	<i>Indice des prix</i>	<i>Taux de sal. réels</i>
Niveau initial	\$1.00	100	\$1.00
1er trimestre 1973	\$1.06	100 à 103	\$1.06 à \$1.03
2ième trimestre 1973	\$1.06	103 à 106	\$1.03 à \$1.00
3ième trimestre 1973	\$1.06	106 à 109	\$1.00 à \$0.97
4ième trimestre 1973	\$1.06	109 à 112	\$0.97 à \$0.94
moyenne 1973	\$1.06	106	\$1.00
périodes futures	\$1.06	112	\$0.94

Un moyen correct de fournir une protection complète contre les hausses de prix est d'augmenter le salaire en *moyenne* de 6% et de

prévoir à la fin de l'année un taux de salaire de 12% plus élevé qu'au début de l'année.

Il ne serait pas suffisant de donner un montant forfaitaire de 6% à la fin de l'année quand les prix ont monté de 12%. Un montant forfaitaire de \$0.06 l'heure à la fin de 1973 ne vaudrait que 5.35 cents l'heure en termes réels. Le taux de salaire réel moyen dans ce cas serait la valeur réelle moyenne de \$1.00 sur l'année (environ \$0.942) et la valeur réelle de la somme globale (\$0.535) soit \$0.9955.¹¹

UTILISATION DE L'INDICE ANNUEL MOYEN DES PRIX DE LA CONSOMMATION

Les plus récents relevés d'I.P.C. présentés au tableau 4 peuvent illustrer les deux façons différentes de calculer l'augmentation des prix de la consommation pour 1973. La première façon est de calculer la hausse réelle (9.1%) de l'I.P.C. pour 1973 qui est la hausse du 31 décembre 1972 (I.P.C. de 143.3) au 31 décembre 1973 (I.P.C. de 156.4). La seconde façon est de calculer la hausse moyenne des prix de la consommation en 1973 comparée à 1972 (7.50%) en comparant la moyenne de l'I.P.C. pour 1973 (150.4) à la moyenne de l'I.P.C. pour 1972 (139.8).

La méthode de la moyenne annuelle revient à prendre l'augmentation des prix dans chaque mois en 1973 par rapport au même mois de 1972 et à faire la moyenne.¹² Ainsi les prix en janvier 1973 étaient de 5.7% plus élevés qu'en janvier 1972, les prix en décembre 1973 étaient de 9.1% plus élevés qu'en décembre 1972, mais en moyenne les prix étaient de 7.58% plus élevés en 1973 qu'en 1972. Si les prix augmentent à un taux accéléré comme ce fut le cas en 1972-1973, la hausse de décembre à décembre (9.1%) sera plus élevée que la hausse de la moyenne annuelle (7.58%) et vice-versa.

Un cas particulier de la méthode de la moyenne annuelle

Certaines implications de l'utilisation de la moyenne annuelle de l'I.P.C. pour rajuster les salaires sont constatées en examinant un cas

¹¹ Pour un salaire horaire réel initial de \$4.00, ceci représente une perte de plus de \$37.00 en salaire réel pour l'année.

¹² Ceci n'est pas rigoureusement correct. Le calcul de la moyenne annuelle équivaut à la moyenne des hausses mensuelles lorsque les prix montent à un taux constant. Lorsque les prix montent à un taux accéléré (modéré), la hausse de la moyenne annuelle est légèrement plus élevée (moins élevée) que la moyenne des hausses mensuelles.

TABLEAU 4

L'I.P.C. et les augmentations de l'I.P.C. (1972-1973)

<i>mois</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>pourcentage d'augmentation</i>
janvier	136.7	144.5	5.7%
février	137.3	145.3	5.8%
mars	137.4	145.7	6.0%
avril	138.2	147.3	6.5%
mai	138.3	148.4	7.3%
juin	138.5	149.7	8.1%
juillet	140.2	151.0	7.7%
août	141.2	153.0	8.3%
septembre	141.8	153.9	8.5%
octobre	142.0	154.3	8.7%
novembre	142.3	155.5	9.3%
décembre	143.3	156.4	9.1%
moyenne annuelle	139.8	150.4	7.58

Source : Statistique Canada, *Prices and Price Indexes* (52-002) différents numéros.

spécial où l'on admet que les prix sont constants en 1972, qu'ils montent de 12% en 1973 et demeurent constants en 1974. Le but est de conserver un salaire réel à son niveau au 31 décembre 1972, soit \$1.00. L'évolution des salaires et des prix sera la même jusqu'à la fin de 1973 comme il est démontré au tableau 3. L'augmentation de salaire au début de 1973, en se servant de la moyenne annuelle de l'I.P.C., sera de 6% parce que l'indice moyen pour 1973 est de 106, et l'indice moyen de 1972 est de 100. Cependant, pour les périodes à venir, le taux de salaire sera de \$1.12 au lieu de \$1.06 (voir tableau 3) puisqu'au début de 1974 il y aurait une hausse de 5.66% sur les taux de salaires effectifs à la fin de 1973 parce que l'indice moyen pour 1974 sera de 112 et celui de 1973 de 106. Ceci implique une hausse additionnelle du taux de salaire de 0.06 cents ($0.566 \times \$1.06$) l'heure ou une hausse de 6% du niveau initial de salaire de \$1.00.

L'utilisation de la méthode de la moyenne annuelle dans ce cas satisfait les exigences requises pour protéger les salaires réels d'une hausse

de 12% de l'I.P.C. en 1973 comme il est expliqué à la partie précédente, puisque la méthode de la moyenne annuelle fera augmenter les salaires de 6% pour l'année 1973 (i.e. la hausse moyenne des prix) et fera aussi augmenter le taux de salaire final de 12% (i.e. la hausse finale des prix).

Cas plus courant d'utilisation de la méthode de la moyenne annuelle

Dans le cas plus courant où les prix montent régulièrement, l'utilisation de la méthode de la moyenne annuelle protégera le salaire réel *moyen* de la période de base.¹³ Dans ce cas, il ne conviendrait pas d'utiliser la méthode de la moyenne annuelle pour protéger le salaire réel *au 31 décembre 1972* puisque la méthode de la moyenne annuelle exagèrera la hausse nécessaire pour une protection complète contre les hausses de prix. En se référant à l'exemple précédent où l'indice moyen des prix était de 106 pour 1973 et de 100 pour 1972, le taux de salaire serait augmenté de 6% au début de 1973. Cependant, si le prix avaient monté en 1972, l'indice final des prix serait toujours de 100 (31 décembre 1972), mais l'indice moyen des prix en 1972 serait inférieur à 100, donc par la méthode de la moyenne annuelle, la hausse des salaires serait supérieure à 6%.

L'utilisation de la méthode de la moyenne annuelle convient lorsque c'est le taux de salaire réel *moyen* de la période de base qui doit être protégé. Dans ce cas, le taux de salaire réel n'était pas constant durant la période de base, mais diminuait tandis que les prix augmentaient. Ce résultat est illustré au tableau 5. Supposons que les prix aient monté de 6% en 1972 et qu'ils montent de 12% en 1973. Supposons que le taux des salaires ait été de \$1.03 en 1972. Le salaire réel moyen de 1972 était de \$1.00. En 1973, l'indice des prix montera à 118.72 (i.e. 12% supérieur à 106). Le niveau moyen de l'indice des prix en 1973 sera de 112.36 contre 103 en 1972). La hausse du taux de salaire du 1er janvier 1973 sera égale à la hausse de l'indice annuel moyen des prix de 103 en 1972 à 112.36 en 1973, soit 9.08%. Par conséquent, le salaire nominal sera porté à \$1.1236 (i.e. 9.08% supérieur à \$1.03). Le salaire réel moyen en 1973 restera \$1.00.

¹³ Dans les exemples précédents, on s'est servi d'un salaire réel initial de \$1.00 au 31 décembre 1972. Dans ce cas, on utilise un salaire réel moyen de \$1.00 pour l'année 1972. Pour un salaire nominal donné, ceci implique que le salaire réel au 31 décembre 1972 est inférieur à \$1.00.

TABLEAU 5

Taux de salaires moyens et indices des prix 1972 et 1973

	<i>Taux de salaire</i>	<i>Indice des prix</i>	<i>Taux de sal. réels</i>
1er trimestre 1972	\$1.03	100 à 101.5	\$1.030 à \$1.015
2ième trimestre 1972	\$1.03	101.5 à 103	1.015 à 1.000
3ième trimestre 1972	\$1.03	103 à 104.5	1.000 à 0.986
4ième trimestre 1972	\$1.03	104.5 à 106	0.986 à 0.972
moyenne 1972	\$1.03	103	\$1.00
1er trimestre 1973	\$1.1236	106 à 109.18	\$1.060 à \$1.030
2ième trimestre 1973	\$1.1236	109.18 à 112.36	1.030 à 1.000
3ième trimestre 1973	\$1.1236	112.36 à 115.54	1.000 à 0.972
4ième trimestre 1973	\$1.1236	115.54 à 118.72	0.972 à 0.946
moyenne 1973	\$1.1236	112.36	\$1.00

UTILISATION D'UNE INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE OU D'UNE CLAUSE D'INDEXATION POUR MAINTENIR LA VALEUR RÉELLE DES TAUX DE SALAIRE

Il n'est pas pratique de faire les rajustements de salaire aussitôt que les prix changent. Les rajustement peuvent se faire avec un retard à l'aide d'une formule pour indexer les hauses de salaire sur les hausses de l'I.P.C.

Le but d'une formule d'indemnité de vie chère (I.V.C.) est d'augmenter les taux de salaire dans la même proportion que l'augmentation de l'I.P.C. Un moyen typique de le faire est de rattacher le taux de salaire à protéger à une date donnée (par exemple \$4.35 l'heure en décembre 1973) et l'I.P.C. à la même date (156.4). Lorsque l'I.P.C. monte de 1% (1.564 points), le salaire de base devrait monter de 1% (i.e. 4.35 cents l'heure). Cette correspondance peut être faite de différentes façons. Une des façons de le faire consiste à augmenter le salaire horaire de base d'un cent (1¢) chaque fois que l'I.P.C. monte de 0.3595 points (1.564/4.35).¹⁴ Parfois cette formule est mise en chiffres arrondis, par exemple le salaire horaire de base sera accru de 5 cents (5¢) chaque fois que l'I.P.C. montera de 2 points. Il existe cependant un danger à utiliser une formule avec des chiffres arrondis. Si l'I.P.C. monte de 14 points (approximativement 9%) la formule arrondie augmenterait le

¹⁴ Cette formule s'applique à un salaire initial donné. À chaque négociation d'une hausse de salaire réel, la formule doit être rajustée pour tenir compte de l'augmentation.

taux de salaire de 0.35. La formule plus précise l'augmenterait de 38.9 cents. C'est là une différence de près de 4 cents l'heure.

Même si les rajustements de vie chère étaient faits mensuellement aussitôt que l'indice des prix à la consommation est publié, le rajustement des taux de salaire se ferait quand même avec retard puisque l'I.P.C. pour un mois donné n'est généralement disponible que la deuxième semaine du mois suivant. De plus, l'I.P.C. est basé sur une échantillonnage de prix recueillis essentiellement la première semaine de chaque mois.¹⁵ En conséquence, les travailleurs auront payé des prix plus hauts pendant 5 ou 6 semaines avant que leur taux de salaire soit rajusté. Il y a une perte de salaire réel dû à ce retard par rapport au cas idéal où le salaire réel est maintenu constant en augmentant le salaire dès que les prix montent.

Lorsque la clause d'I.V.C. est appliquée avec un retard plus grand, la perte est plus grande. Un exemple simple (voir tableau 6) peut illustrer l'importance de cette perte. Supposons que le taux de salaire horaire nominal initial soit de \$1.00 et l'indice des prix de 100. Le salaire horaire réel initial est donc aussi de \$1.00. Supposons que l'indice des prix monte de 3 points tous les trimestres et que le salaire soit ajusté trimestriellement. Le salaire nominal sera de \$1.00 pour le premier trimestre, de \$1.03 pour le second trimestre, etc. . . Le taux de salaire réel diminuera chaque trimestre. Pour le premier trimestre, le taux de salaire réel sera de \$1.00 l'heure au début et tombera à \$0.97. Le taux de salaire réel moyen pour le premier trimestre sera de \$0.9852. Le taux de salaire réel moyen pour l'année sera de \$0.9858 soit presque 1.5 cents de moins que le taux de salaire réel initial qui devait être protégé.

TABLEAU 6

Claude d'indexation trimestrielle

	<i>Taux de salaire</i>	<i>Indice des prix</i>	<i>Taux de salaires réels</i>
31 décembre 1972	\$1.00	100	\$1.00
1er trimestre 1973	\$1.00	100 à 103	\$1.00 à \$0.97
2ième trimestre 1973	\$1.03	103 à 106	\$1.00 à \$0.97
3ième trimestre 1973	\$1.06	106 à 109	\$1.00 à \$0.97
4ième trimestre 1973	\$1.09	109 à 112	\$1.00 à \$0.97
moyenne 1973	\$1.045	106	\$0.9858

¹⁵ Statistique Canada, *L'indice des prix à la consommation pour le Canada* (62-539), juin 1973, p. 11.

Plusieurs calculs précis des pertes de salaire réel pour un taux d'augmentation des prix de 12% sont présentés au tableau 7.¹⁶ Plus le retard de rajustement de l'I.V.C. sera long, plus la perte de salaire réel sera grande. Si le taux annuel d'inflation est de 12%, et si le travailleur a commencé avec un salaire réel de \$4.00 l'heure, une clause d'indexation trimestrielle impliquera une perte annuelle de près de \$120.00 en salaire réel par rapport au cas de protection complète contre les hausses des prix. Une clause d'I.V.C. n'accorde donc pas une pleine protection à moins d'avoir des montants forfaitaires pour compenser la perte due au retard du rajustement des salaires.

TABLEAU 7

Perte annuelle de salaires réels dûe au retard d'indexation pour un taux annuel d'inflation de 12% et un taux de salaire réel initial de \$1.00

<i>Rajustement d'indexation</i>	<i>Taux de salaire réel moyen pour l'année</i>	<i>Perte annuelle totale (2080 hres) en salaires réels</i>
mensuel	\$0.9952	\$10.40
trimestriel	\$0.9858	\$29.12
semestriel	\$0.9716	\$58.24

L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE DANS LA CONVENTION ENTRE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ET LES EMPLOYÉS DU SECTEUR PUBLIC

L'indemnité de vie chère utilisée dans la convention entre le gouvernement du Québec et les employés du secteur public (ci-après appelé

¹⁶Le taux d'augmentation des prix est i par période et il y a n périodes dans un an. Le taux annuel d'inflation est donc égal à $(1+i)^n - 1$. Le niveau initial des prix est P_0 . Le niveau des prix à la fin d'une période t sera $P_t = P_0 (1+i)^t$. Le niveau moyen des prix durant une période t peut être calculé approximativement à l'aide de la moyenne du niveau des prix au début de la période (P_{t-1}) et le niveau des prix à la fin de la période (P_t) ce qui, simplifié donne $P_0 (1+i)^{t-1} (1+\frac{1}{2}i)$. Les salaires sont rajustés aux prix après un retard d'une période. Le salaire nominal de toute période t est $W_0 (1+i)^{t-1}$. Ainsi pendant une période t , le taux moyen de salaire réel sera le taux de salaire nominal divisé par le niveau moyen des prix, ce qui donne, une fois simplifié $(W_0/P_0)(1/(1+\frac{1}{2}i))$. Le niveau moyen des salaires réels sera plus bas que le niveau initial des salaires réels (W_0/P_0) selon le taux d'augmentation des prix durant la période. Le taux d'augmentation des prix repose sur deux facteurs: le taux annuel d'augmentation des prix et la durée de la période choisie. Pour un taux annuel d'inflation donné, le taux d'augmentation des prix pour une période donnée, sera plus élevé selon que la période choisie sera plus longue.

le « cas Québec ») est un cas dont l'examen est très utile puisqu'il implique un grand nombre d'employés et qu'il est intéressant en soi à cause de ses multiples facettes. Nous examinerons seulement la clause d'indemnité de vie chère. Nous ne tiendrons pas compte des augmentations de salaire réel qui ont été incluses dans la convention.

Lorsque les salaires sont rajustés selon le taux prévu d'augmentation des prix à la consommation, le problème est de prévoir correctement le taux réel. Si le taux prévu d'augmentation de l'I.P.C. est utilisé pour rajuster les salaires, et que le taux réel s'avère supérieur au taux prévu, le salaire réel des travailleurs aura en fait diminué.

Le cas Québec élimine ce problème par une approche à deux étapes : premièrement, les salaires sont rajustés selon l'augmentation prévue des prix de la consommation, et deuxièmement, un montant forfaitaire rétro-actif est versé pour compenser toute baisse de salaire réel due à un taux réel d'augmentation des prix à la consommation plus élevé que prédit. Si les salaires étaient augmentés de 2.8% au début de l'année selon une hausse moyenne prévue des prix de 2.8% et que le taux réel se révèle être de 4.5%, les travailleurs recevront (dans les trois mois suivant la fin de l'année) un montant forfaitaire de 1.7% de leur salaire de base annuel.

L'indice des prix utilisé dans le cas Québec est l'I.P.C. annuel moyen de Statistique Canada (Juillet-Juin) pour la ville de Montréal.¹⁷ La période de base utilisée dans le cas Québec est l'indice annuel moyen de 1972 (Juillet-Juin).

Selon la formule utilisée dans le cas Québec, on prévoit trois augmentations par rapport aux prix de 1972 : 2.8% en 1973, 6.4% en 1974 et 10.12% en 1975. Par conséquent, les salaires augmenteront des mêmes pourcentages afin de tenir compte de l'inflation prévue.

Le tableau 8 montre l'I.P.C. annuel moyen, les augmentations de l'indice, les augmentations prévues et l'augmentation de salaire qu'il reste à recevoir en montant forfaitaire à la fin de chaque année.

¹⁷ Pour le reste de cette partie, pour l'étude du cas Québec, on utilise l'indice actuel jusqu'à décembre 1973 inclusivement. Pour continuer cet indice après décembre 1973, on a supposé une augmentation de 8% de décembre 1973 à décembre 1974, et une augmentation de 4% de décembre 1974 à juin 1975.

TABEAU 8
Indice des prix à la consommation — Montréal

<i>Année (Juillet-Juin)</i>	<i>Moyenne annuelle de l'I.P.C. de Montréal</i>	<i>Augmentation en pourcentage sur 1972 réel</i>	<i>prédit</i>	<i>reste</i>
1972	128.9	—	—	—
1973	134.7	4.5%	2.80%	1.7%
1974	146.7 *	13.81%	6.40%	7.41%
1975	158.6 *	23.04%	10.12%	12.92%

* Basé sur un taux prédit annuel d'inflation (déc. à déc.) de 8% à partir de décembre 1973.

Si on accroissait le salaire du même pourcentage que les prix *au début* de l'année, on parviendrait à accorder la pleine protection contre les hausses des prix à la consommation. La perte de salaire réel due aux prévisions incorrectes peut être illustrée par l'exemple du tableau 9 où nous partons avec un salaire réel moyen de \$1.00 dans la période de base et nous calculons l'évolution du salaire selon les taux prévus d'inflation. La pleine protection maintiendrait le salaire réel à \$1.00.

Si le seul paiement accordé aux employés était basé sur le taux prévu d'augmentation des prix à la consommation, les employés perdraient beaucoup. Puisqu'au lieu de recevoir un salaire réel moyen de \$1.00, l'employé ne recevrait qu'un salaire réel moyen de \$0.938.¹⁸

Pour compenser cette perte, la convention du cas Québec prévoit un montant forfaitaire dans les trois mois qui suivent la fin de l'année. En 1975, les salaires accusent une augmentation moyenne de 10.12% par rapport au salaire moyen de 1972. L'indice des prix à la consommation est de 23.04% plus élevé en moyenne en 1975 qu'en 1972. Il reste un rajustement de 12.92% à être effectué sous forme de montant forfaitaire.

Il existe deux facteurs qui affectent la valeur réelle de ce montant forfaitaire. Premièrement, le retard apporté à effectuer ce rajustement de salaire tend à en réduire la valeur. Deuxièmement, la méthode particulière utilisée pour calculer ce montant forfaitaire tend à en augmenter

¹⁸ i.e. pour un employé gagnant \$2.58 en 1972, la perte accumulée à la fin de 1975 exprimée en dollars requis pour le dédommager de sa perte à la fin de juin 1975, serait $\$1,271.29 = 2(\$1 - 0.938) \times 3 \times (2080) \times 1.643$ où l'I.P.C. de Montréal pour juin 1975 est de 164.3.

la valeur réelle. Nous expliquons ces deux facteurs dans les paragraphes suivants.

Le retard à effectuer le versement du montant forfaitaire tend à réduire sa valeur réelle par rapport à la valeur réelle correcte qui serait donnée dans un cas de protection complète. Dans le cas de pleine protection, le salaire serait de 23.04% plus élevé en 1975 qu'en 1972. Ce salaire supérieur serait payé au début de l'année et pendant toute l'année. Dans le cas Québec, une augmentation de 10.12% est payée au début de l'année et durant l'année, mais le 12.92% restant n'est payé que par un montant forfaitaire dans les trois mois après la publication de l'I.P.C. de Montréal de juin 1975. Les prix à cette période seront plus hauts que durant l'année et en conséquence, la valeur réelle de la somme sera moindre que si elle avait été étendue sur toute l'année.

Il est à noter que cette perte n'est pas la même que celle causée par l'application d'une clause d'indexation type. Ainsi qu'on l'a déjà vu, une clause d'indexation type augmentera les taux de salaire à la fin de la période seulement et après que les prix auront monté. Une telle clause ne prévoit pas de compensation pour la perte de salaire réel pendant la période comprise entre deux rajustements de salaire. Cependant, le cas Québec prévoit une indemnité pour la perte causée par l'augmentation des prix durant l'année, mais le paiement n'est fait qu'après coup à un moment où les prix sont plus élevés.

D'autre part, le cas Québec ne prévoit pas une incorporation complète de l'I.P.C. dans le taux de salaire de base, mais seulement un montant forfaitaire. Étant donné que les années 1973, 1974 et 1975 sont continuellement comparées à 1972 afin de calculer le montant forfaitaire l'absence de cette incorporation n'affecte pas la moyenne du taux de salaire réel de base. Cependant, en juin 1975, la différence entre le taux d'augmentation réel des prix de la consommation et le taux prédit doit être incorporée aux salaires de base afin de protéger pour l'avenir les salaires réels des employés du secteur public.

La méthode particulière employée pour calculer la somme globale tend à surévaluer le paiement requis par rapport au cas de pleine protection. En 1975, les prix seront en moyenne de 23.04% plus élevés qu'en 1972. Le salaire a été augmenté que de 10.12%. Par conséquent, le taux de salaire *initial* de \$1.289 devrait être encore augmenté de 12.92%, c'est-à-dire de 16.7 cents. La méthode utilisée dans le cas Québec est d'appliquer le 12.92% aux taux de salaire de l'année en cours. Dans notre exemple, le montant forfaitaire est basé sur 12.92% de \$1.419

(le taux de salaire de base de 1975 donné au tableau 9) c'est-à-dire 18.3 cents. Cet effet composé surestime l'augmentation qui serait donnée dans un cas de pleine protection et par conséquent contrebalance l'estimation trop basse causée par le retard.

TABLEAU 9
Salaire réel moyen au Québec

(1) <i>Année juillet-juin</i>	(2) <i>Moyenne annuelle de l'I.P.C. de Montréal</i>	(3) <i>Salaire moyen dans le cas Québec selon le taux prédit</i>	(4) = $\frac{(3)}{(2)} \times 100$ <i>Salaire réel moyen dans le cas Québec selon le taux prédit</i>
1972	128.9	\$1.289	\$1.00
1973	134.7	\$1.325	\$0.984
1974	146.7 *	\$1.371	\$0.935
1975	158.6 *	\$1.419	0.895
Moyenne	—	—	0.938

* Basé sur un taux annuel prédit d'inflation (déc. à déc.) de 8% à partir de décembre 1973.

TABLEAU 10
Valeur réelle du montant forfaitaire versé

<i>Année (juillet-juin)</i>	<i>Taux de salaire * annuel moyen</i>	<i>Augmen- tation restante **</i>	<i>Montant forfaitaire horaire</i>	<i>I.P.C. de Montréal sept. ***</i>	<i>Valeur réelle du montant forfaitaire horaire</i>
1972	\$1.289	—	—	—	—
1973	\$1.325	1.7%	\$0.023	142.8	\$0.016
1974	\$1.371	7.41%	0.0102	155.1	\$0.066
1975	\$1.419	12.92%	\$0.183	162.5	\$0.109

* Source : Tableau 9.

** Source : Tableau 8.

*** Basé sur un taux annuel prédit d'inflation (déc. à déc.) de 8% à partir de décembre 1973.

Dans l'exemple particulier que nous avons choisi, l'effet composé est plus grand que l'effet du retard et par conséquent le salaire réel des employés sera augmenté dans le cas Québec. (voir tableau 11). Ceci

n'est pas un résultat général. Plus le taux prédit d'inflation sera bas, plus la perte causée par le retard de rajustement sera grande, et à un certain point, ¹⁹ plus le taux prédit d'inflation sera bas, plus le gain apporté par l'effet composé sera petit. Par exemple, dans le cas d'un taux prédit d'augmentation de l'I.P.C. de zéro, il n'y aurait pas d'effet composé et il ne resterait que la perte causée par le retard de rajustement.

TABLEAU 11
Salaire réel moyen définitif

<i>Année (juillet-juin)</i>	<i>Taux de salaire réel moyen *</i>	<i>Valeurs réelle du montant forfaitaire horaire **</i>	<i>Total</i>
1972	\$1.00	—	\$1.000
1973	\$0.984	\$0.016	\$1.000
1974	\$0.935	\$0.066	\$1.001
1975	\$0.895	\$0.109	\$1.004

* Source : Tableau 9.

** Source : Tableau 10.

En supposant que le montant forfaitaire est versé en septembre, nous calculons au tableau 10 la valeur réelle de cette dernière à la fin de chaque année. Au tableau 11, nous additionnons la valeur réelle du salaire de chaque année à la valeur du montant forfaitaire pour en arriver au salaire réel moyen définitif. Dans ce cas particulier nous voyons que la moyenne de salaire réel d'après la formule du cas Québec est légèrement plus élevée que le niveau initial du salaire réel. Par conséquent, cette formule a plus qu'adéquatement protégé le salaire réel de base. Ce type de formule, à condition qu'elle contienne une clause d'incorporation appropriée semblerait être l'une des meilleures méthodes existantes pour rajuster les salaires de façon à faire face aux hausses des prix de la consommation afin de protéger le salaire de base.

¹⁹ Le gain causé par l'effet composé n'est pas linéaire. Supposons que A représente le taux d'augmentation réel de l'I.P.C., P. le taux prédit et (A-P) le reste. L'augmentation correcte est $(1+A)$. L'augmentation de salaire accordée sera $(1+P)$ $(1+A-P)$. Le gain apporté par l'effet combiné est l'augmentation réelle moins l'augmentation correcte, c'est-à-dire $(AP-P^2)$. Le gain est positif en autant que le taux prédit est plus bas que le taux réel. Les dérivés révèlent que le gain maximum est obtenu lorsque le taux prédit est de la moitié du taux réel. Le gain augmente lorsque le taux prédit approche une valeur égale à la moitié du taux réel et diminue par après.

APPLICATIONS

L'étude qui précède a mis l'accent sur les principes qui doivent être appliqués si on veut qu'une clause d'I.V.C. garantisse le maintien d'un salaire réel de base pour toute la durée d'une convention. L'examen des clauses d'I.V.C. dans les conventions de grandes entreprises syndiquées en 1972 et 1973, révèle que ces clauses, à l'exception du cas Québec, n'ont que rarement réussi à atteindre ce but.²⁰

Des imperfections apparaissent dans : a) l'indemnité donnée pour la perte de pouvoir d'achat, et b) le manque à incorporer de façon adéquate l'I.V.C. aux taux de salaire de base. Ces imperfections peuvent être classées de la façon suivante :

Indemnité pour la perte de pouvoir d'achat

1) Des corrections pour des pertes subies à cause du retard entre les changements de l'indice des prix à la consommation et les rajustements de salaires ne sont pas faites.

2) Plusieurs clauses donnent des augmentations de salaire qui sont moindres que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

3) Un certain nombre de clauses contiennent des pourcentages maximum de hausse de salaire qu'elle que soit l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

4) Quelques clauses exigent une augmentation minimum de l'indice des prix à la consommation avant que les salaires soient augmentés.

5) Quelques clauses n'appliquent pas le rajustement d'I.V.C. aux heures supplémentaires ni aux primes de travail par roulement.

Incorporations des rajustements d'I.V.C. au taux de salaire de base

1) Plusieurs contrats ne prévoient pas une incorporation complète des rajustements d'I.V.C. dans les taux de salaire de base. Tel qu'il a été démontré plus haut, dans l'étude des principes, si l'on n'incorpore pas les rajustements d'I.V.C. dans les taux de salaire de base, on risque d'en arriver à des salaires réels qui ne seront pas protégés dans l'avenir même si les pertes passées sont corrigées.

²⁰ Voir Ministère du Travail du Canada, *Collective Bargaining Review*, mensuel, 1972 à 1973.

2) Dans la mesure où les rajustements d'I.V.C. ne sont pas incorporés dans les taux de salaire de base, tous les avantages sociaux liés à ces taux, par exemple, l'indemnité de jour férié, l'indemnité de congés payés et peut-être même les contributions au fonds de pension de l'entreprise, diminueront en termes réels.

DES PRINCIPES À LA PRATIQUE

Les négociateurs développent leurs objectifs salariaux à partir de diverses forces historiques, politiques et économiques qui les influencent et qui influencent les organismes qu'ils représentent. Cependant, étant donné qu'une convention collective est destinée à améliorer le pouvoir d'achat réel des taux de salaires, les négociateurs doivent décider premièrement quels sont leurs objectifs salariaux *réels* et à partir de cela obtenir des augmentations de taux de salaires *nominaux* suffisantes pour tenir compte de l'inflation. Pour y parvenir, deux méthodes fondamentales sont disponibles : une négociation d'augmentation du taux de salaire adéquate pour toute la durée de la convention collective basée sur un estimé de l'inflation ou ; une négociation d'une formule d'I.V.C. qui procurera des augmentations de salaire automatiques aussitôt que l'I.P.C. changera. Cet article a tenté de démontrer que les négociateurs réussiront à atteindre un objectif salarial réel par l'une ou l'autre des méthodes, que s'ils considèrent très attentivement les principes sous-jacents qui sont impliqués dans les techniques différentes pouvant être utilisées pour atteindre ce but.

The Negotiation of Wage Agreements in Real Terms

The purpose of this article is to describe the effect of inflation on real wages, to describe the theoretical principles involved in designing contracts that provide wage rate benefits in real terms, and to examine the relation between these principles and their application to collective agreements.

Available evidence indicates that one result of rapidly rising consumer prices during 1972 and 1973 was to produce negligible changes in real wages even though money wage rates were rising relatively rapidly.

Two basic approaches to negotiating acceptable money wage increases designed to take account of inflation are commonly used. In the first approach union negotiators estimate expected rates of inflation over the life of the contract and determine the amount of money wage increase necessary to neutralize the effect

of increased prices on purchasing power. To this amount, they then add money wage demands sufficient to achieve hoped for increases in real wages.

In the second approach wage rates are indexed to a consumer price index series so that a rise in the index automatically results in the adjustment of worker's earnings. These arrangements are known as cost of living allowance (COLA) or escalator clauses.

C.P.I. Indexes and the Principle of Maintaining the Real Value of Money Wages.

In order to correctly estimate an expected change in the C.P.I. or to properly utilize a C.P.I. in a COLA formula it must be decided whether it is real wage rates that are being examined between two specific *points* in time or whether it is average real wage rates being examined between two *periods* of time.

Use of the C.P.I. Index From One Specific Date to Another.

If prices increase steadily throughout the year at a rate of 12 percent per year, money wage rates should increase steadily throughout the year at the same rate.

Use of the Annual Average Consumer Price Index.

The annual average method is equivalent to asking how much prices were higher in each month in 1973 as compared to the same month in 1972 and to average these increases. The use of the average annual method is appropriate for the case where it is the *average* real wage rate of the base period that should be protected. In this case, the real wage rate was not constant during the base period but was declining as prices were rising.

The Use of a Cost of Living Allowance or Escalator Clause to Maintain the Real Value of Wage Rates.

It is not practical to adjust money wages as soon as prices change and consequently wage adjustments can be made with a lag by using some formula relating increases in the C.P.I. to increases in money wage rates. Workers will have been paying higher prices for some time before their money wage rate is adjusted. There is a loss in real wages due to this lag as compared to the case where real wages are kept constant by increasing money wages as soon as prices increase.

The Cost of Living Allowance in the Contract Between the Quebec Government and the Public Sector Employees.

The cost of living allowance used in the contract between the Quebec Government and the public sector employees is a useful one to examine since it covers a large group of employees and it is an interesting case in its own right because of its multiple facets.

When wages are adjusted according to the expected rate of increase in consumer prices the problem is to correctly predict the actual rate. If the predicted rate of

increase in the C.P.I. is used to adjust wages and the actual rate turns out to be higher than the predicted rate, workers will have lost real wages.

The Quebec case eliminates this problem by a two step approach to wage adjustment: firstly, wages are adjusted according to the predicted increase in consumer prices, and secondly a retroactive lump sum payment is provided to cover any decrease in real wages due to a higher actual rate of increase in consumer prices.

Applications.

The preceeding discussion has emphasized *principles* that must be applied if a COLA provision is to maintain a real wage base during a contract period. Examination of COLA clauses in contracts in large unionized enterprises in 1972 and 1973 reveals that these clauses seldom succeeded in accomplishing this goal.

Principles and Practice.

This article has attempted to show that the ability of negotiators to achieve a real wage goal requires careful consideration of the underlying principles that are applied in alternative techniques used to reach this goal.

POLITIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE : ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

Introduction (JEAN-PAUL DESCHÊNES). Les politiques de main-d'oeuvre et le développement socio-économique (PIERRE HARVEY). Les programmes de main-d'oeuvre et leur évolution (ÉMILIE LANDRY et LOUIS LEMIEUX). La convention collective et les politiques de main-d'oeuvre (YVES DUBÉ et JEAN-PAUL DESCHÊNES). Les politiques de main-d'oeuvre et la formation professionnelle des adultes (PIERRE PAQUET). Le maintien du revenu (GILLES BEAUSOLEIL). L'évaluation des programmes de main-d'oeuvre : résultats et pertinence. La coordination des politiques de main-d'oeuvre (CLAUDE MÉRINEAU).

1 volume, 188 pages — Prix : \$5.50

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

G1K 7R4

Québec, P.Q.

Canada